

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan struktur sosial yang terbentuk dari sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati secara bersama-sama (Wijayanto 2018). Setiap organisasi akan beroperasi sesuai dengan tujuan yang disepakati saat awal pembentukan. Organisasi berorientasi bisnis adalah entitas yang bertujuan untuk menghasilkan keuntungan melalui berbagai kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan tersebut. Organisasi bisnis yang besar akan memiliki berbagai komponen untuk mengelola setiap aktivitasnya, dan salah satu aset utama yang penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia.

Peran penting sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh tingkah laku individu yang terlibat di dalamnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. SDM merupakan aset berharga dalam suatu organisasi karena mereka adalah kekuatan pendorong yang dapat menentukan apakah suatu organisasi dapat berhasil mencapai tujuan perusahaan. Kinerja organisasi dapat tercermin dari tingkat produktivitas karyawan, yang akan mempengaruhi kinerja dan kemajuan organisasi di masa depan. Oleh sebab itu, diperlukan upaya keras dari organisasi dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dengan membangun hubungan yang positif.

Menurut Sedarmayanti dalam Nafisah et al., (2023) mengatakan bahwa performance karyawan merupakan interpretasi dari hasil kerja individu yang terdiri dari berbagai kegiatan dan pencapaian dalam sebuah organisasi. Hal ini merupakan suatu proses manajemen yang melibatkan seluruh struktur organisasi, di mana hasil kerja tersebut dapat diverifikasi secara konkret dan diukur. Dalam suatu organisasi, jika kinerja pegawai baik maka akan tercipta kinerja organisasi yang baik, dan sebaliknya jika kinerja pegawai buruk maka akan mengakibatkan kinerja organisasi menjadi buruk. Kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Ketika kinerja karyawan meningkat, kinerja organisasi secara keseluruhan juga meningkat. Kinerja karyawan memiliki keterkaitan yang erat dengan pencapaian tujuan organisasi. Ketika karyawan mampu meningkatkan produktivitasnya, hal ini juga berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan organisasi. Aspek-aspek seperti sikap karyawan, pencapaian target produksi, peningkatan target organisasi, serta kontribusi positif terhadap organisasi adalah indikator dari peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi turut berkembang seiring dengan peningkatan kinerja individual dari karyawan. Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan meliputi kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai. Menurut Robbins dalam Nafisah et al., (2023), memberikan kompensasi sesuai dengan keterampilan dapat

meningkatkan motivasi pegawai. Hal ini disebutkan dalam teori pengharapan bahwa pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih keras jika mereka yakin usaha mereka akan dihargai dengan penilaian kinerja yang baik. Terdapat juga asumsi bahwa kompensasi yang sesuai dengan kontribusi kinerja karyawan harusnya dapat memberikan insentif kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, kompensasi memiliki peran penting bagi karyawan sebagai penyedia tenaga kerja, baik secara fisik maupun mental. Dari penelitian yang dilakukan oleh Fauzan & Sary (2020), mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan mengatakan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Namun, beda hal dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sangkaen et al., (2019), yang menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan mempunyai korelasi yang lemah atau dapat dikatakan kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa hasil peneliti dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan dan dapat juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja karyawan.

Selain kompensasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan. Menurut Dessler dalam Herdiyanti & Assery (2021), pelatihan adalah suatu proses di mana karyawan, baik yang baru maupun yang sudah ada, diberikan pengajaran mengenai keterampilan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Pelatihan adalah proses yang mencakup serangkaian langkah di mana para profesional memberikan bantuan kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kemampuan dan

kompetensi kerja secara efisien dan produktif, sehingga perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Selain itu, dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Pelatihan memberikan perusahaan kesempatan untuk mengembangkan dan memperbarui keterampilan karyawan sesuai dengan kebutuhan baru yang semakin berkembang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Herdiyanti & Assery (2021), menyatakan bahwa pelatihan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Hermawati et al., (2021), ditunjukkan bahwa pelatihan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam beberapa penelitian diatas dapat dikatakan bahwa pelatihan yang tepat dan relevan menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan dalam kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berdampak pada kepuasan karyawan. Menurut Rahmawati dalam Emil & DS (2021), lingkungan kerja mencakup semua hal di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi cara mereka menjalankan tugas. Jika lingkungan tempat kerja tidak nyaman, maka karyawan akan merasa tidak termotivasi dalam bekerja dan hal ini mau tidak mau akan menurunkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika karyawan menikmati lingkungan kerja, mereka akan puas dengan pekerjaannya, yang akan menghasilkan penggunaan waktu secara efektif dan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifudin & Rusmana (2020),

mengatakan bahwa hasil dari uji secara simultan lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Namun beda hal dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadillah Rozi dan Sulastini et al., (2017), dimana penelitian tersebut mengatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak terbukti signifikan. Meskipun beberapa penelitian memberikan temuan yang berbeda, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak bisa dianggap sebagai sesuatu yang pasti dan konsisten.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah jenis bank khusus dalam sistem perbankan Indonesia. Hal ini berbeda dengan bank umum karena batasan dan peraturan khusus yang dijabarkan dalam Undang-Undang Perbankan No. 7 Tahun 1992. BPR memainkan peran penting dalam perekonomian Indonesia, khususnya dalam mendorong pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, BPR terus bersaing dengan berbagai institusi keuangan yang lain, termasuk bank komersial dan bank nasional. Fenomena ini terjadi seiring dengan perkembangan ekonomi dan pasar keuangan yang semakin dinamis di Indonesia.



Gambar 1. 1 Jumlah BPR di Indonesia Tahun 2018-2021

Sumber : www.bps.go.id (Data diolah, 2023)

Berdasarkan data tersebut, jumlah BPR di Indonesia dari tahun ke tahun mengalami penurunan signifikan. Pada tahun 2018, tercatat sebanyak 1597 BPR yang beroperasi di seluruh Indonesia. Namun, terjadi penurunan jumlah BPR seiring dengan berjalannya waktu. Hingga pada tahun 2021, BPR di Indonesia tercatat hanya terdapat 1468 kantor di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa industri BPR mengalami tantangan yang signifikan dalam menghadapi lingkungan bisnis yang terus berubah. Oleh karena itu BPR harus bersaing secara efektif dengan bank-bank besar dan menengah untuk mempertahankan pangsa pasar mereka. Hal ini mencakup upaya untuk meningkatkan kualitas layanan, efisiensi operasional, dan inovasi produk.

Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan (BDL) adalah bank milik pemerintah kabupaten Lamongan yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan dan pembangunan ekonomi masyarakat dengan menyediakan peminjaman dana untuk keperluan usaha. Tujuan utama bank ini adalah

meningkatkan taraf hidup masyarakat Lamongan melalui peningkatan perekonomian dan sumber daya manusia. Dalam persaingan yang ketat, kepuasan nasabah menjadi krusial. Perusahaan perlu memastikan bahwa nasabah mereka puas dengan layanan dan produk yang mereka tawarkan untuk mempertahankan dan menarik lebih banyak nasabah.

Dalam mendorong tujuan perusahaan, Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan (BDL) harus memberi perhatian secara maksimal pada karyawannya, baik perhatian dari segi angka kesejahterannya maupun kualitas pengetahuan dan keterampilan serta kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan dan sikap yang loyal dan patuh dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tercapainya penilaian kinerja yang diinginkan perusahaan. Adapun pelayanan yang diberikan oleh Perumda BPR Bank Daerah Lamongan (BDL) yaitu menghimpun dana masyarakat dalam bentuk deposito berjangka, tabungan dan atau bentuk lain yang dipersamakan dengan itu. Memberikan kredit dalam bentuk kredit modal kerja, kredit investasi, maupun kredit konsumsi.

Sebagai gambaran tentang kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan (BDL) dapat dilihat dari data perolehan simpanan (tabungan dan deposito) per Januari - September 2023 BPR Bank Daerah Lamongan (BDL).

**Tabel 1. 1 Data Perolehan Simpanan (Tabungan dan Deposito)
per Januari - September 2023 BPR Bank Daerah Lamongan (BDL)**

Divisi	Target		Realisasi	
	Presentase	Target	Perolehan	Presentase
SDM dan Umum	8%	Rp 80.000.000.000	Rp 58.871.149.600	73,59%
Operasional dan Pelayanan Perencanaan	8%	Rp 80.000.000.000	Rp 57.995.149.600	72,49%
Bisnis, Literasi dan Inklusi	40%	Rp 400.000.000.000	Rp 322.155.750.400	80,54%
SKMR	8%	Rp 80.000.000.000	Rp 56.739.152.600	70,92%
Satuan Kerja Audit Internal	8%	Rp 80.000.000.000	Rp 58.071.149.600	72,59%
Jaringan	8%	Rp 80.000.000.000	Rp 60.079.149.600	75,10%
Cabang	20%	Rp 200.000.000.000	Rp 159.477.875.000	79,74%
Total	100%	Rp 1.000.000.000.000	Rp 773.389.376.400	77,34%

Sumber: BPR Perumda Bank Daerah Lamongan (Data diolah, 2023)

Dari data tabel di atas dapat dilihat bahwa realisasi kinerja karyawan untuk mencari memperoleh simpanan (tabungan dan deposito) per Januari-September 2023 tidak mencapai target 100%. Presentase tertinggi karyawan hanya mencapai 80,54%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan perusahaan. Permasalahan tersebut memicu munculnya pertanyaan tentang faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada perusahaan. Sehingga penting bagi perusahaan untuk mengetahui permasalahan yang ada serta memberikan perhatian lebih terhadap pengelolaan SDM yang dimiliki dalam upaya memperbaiki kinerja karyawan demi mewujudkan tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, peneliti perlu melakukan penelitian pada BPR BDL karena dirasa permasalahan kinerja karyawan pada BPR BDL terus

berkesinambungan dan perlu ditingkatkan. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel 1.1 dimana dalam kurun waktu 9 bulan di awal tahun 2023 (Januari-Desember) realisasi kinerja karyawan untuk mencari memperoleh simpanan (tabungan dan deposito) belum dapat mencapai target 100%. Selain itu, pemilihan BPR BDL sebagai objek penelitian ini dibanding BPR lain yang ada di Lamongan yakni karena BDL adalah bank milik pemerintah kabupaten Lamongan, sehingga fokusnya lebih terarah pada pembangunan ekonomi lokal. Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana kinerja karyawan BDL berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan ekonomi dan pertumbuhan di tingkat lokal. Karyawan BDL memiliki potensi untuk memberikan dampak sosial dan ekonomi yang lebih besar pada masyarakat Lamongan karena orientasi bisnisnya yang terkait langsung dengan kebutuhan ekonomi lokal. Penelitian ini dapat mengeksplorasi cara di mana kinerja karyawan berkontribusi pada pemenuhan kebutuhan masyarakat setempat.

Berdasarkan data diatas dan teori para ahli sebelumnya yang menunjukkan adanya keterkaitan antara variabel kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh dari variabel-variabel tersebut. Judul penelitian yang diambil adalah "PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA BPR BANK DAERAH LAMONGAN (BDL)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari permasalahan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daaerah Lamongan (BDL)?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daaerah Lamongan (BDL)?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daaerah Lamongan (BDL)?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daaerah Lamongan (BDL)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin di dapat dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan Kompensasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daaerah Lamongan (BDL)
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Kompensasi terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daaerah Lamongan (BDL)
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Pelatihan terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daaerah Lamongan (BDL)

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daaerah Lamongan (BDL).

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik manfaat praktis maupun manfaat teoritis.

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi penerapan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia secara umum, serta sebagai sarana dalam memberikan informasi yang bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan diharapkan bisa menjadi sumber informasi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi tambahan untuk memberikan masukan dan membantu organisasi atau perusahaan dalam mengatasi permasalahan yang ada saat ini serta mengevaluasi kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daaerah Lamongan (BDL) dalam membuat kebijakan-kebijakan selanjutnya.